



PRONUNCIAMIENTOS LABORALES

1 EMPRESA PRINCIPAL DEBE GARANTIZAR LA SST DE TRABAJADORES TERCERIZADOS (CASACIÓN LABORAL N° 9708-2024-LIMA)

La Corte Suprema en la sentencia bajo comentario estableció que la empresa principal tiene el deber de garantizar la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores de empresas contratistas que desarrollan actividades dentro de sus instalaciones, aun cuando no exista un vínculo laboral directo con ellos.

El caso se originó a raíz de un accidente mortal sufrido por dos trabajadores tercerizados durante labores de limpieza de una celda de almacenamiento de cemento. La empresa principal alegó que la responsabilidad de capacitar al personal correspondía a la contratista y que su obligación se limitaba a verificar el cumplimiento de dicha capacitación.

Al respecto, la Corte precisó que la empresa principal no puede limitarse a realizar una revisión formal de los documentos de capacitación. Debido a que controla las instalaciones y conoce los riesgos específicos de estas, debe adoptar medidas preventivas efectivas, incluyendo la información e inducción sobre los peligros del lugar, las zonas de riesgo, las rutas de evacuación y los protocolos de emergencia.

Asimismo, señaló que la empresa contratista mantiene sus propias obligaciones como empleadora, pero su cumplimiento no exonera a la empresa principal de sus deberes de prevención y vigilancia. A su vez, el cumplimiento de estas obligaciones por parte de la principal no supone, por sí mismo, la desnaturalización de la tercerización.

La Corte declaró infundado el recurso de casación y confirmó la decisión que mantuvo la sanción impuesta por SUNAFIL.

2 JORNADAS ATÍPICAS NO SUSTITUYEN EL DERECHO AL DESCANSO VACACIONAL (CASACIÓN N° 11599-2024-CAJAMARCA)

Mediante la Casación Laboral N.º 11599-2024-Cajamarca, la Corte Suprema precisó que los periodos de descanso comprendidos dentro de una jornada laboral atípica no pueden ser considerados, por sí mismos, como descanso vacacional. El trabajador tiene derecho a gozar de sus vacaciones de manera ininterrumpida y, únicamente a solicitud del trabajador, estas pueden ser fraccionadas.

El caso correspondió a un trabajador que desarrollaba jornadas acumulativas de 36 días de trabajo por 12 de descanso y 24 por 8, entre otras modalidades. La empresa sostenía que los días de descanso acumulados durante dichas jornadas permitían considerar satisfecho el derecho vacacional.

La Corte Suprema descartó dicha interpretación y concluyó que el descanso propio de una jornada atípica tiene una finalidad distinta al descanso vacacional, por lo que no puede imputarse automáticamente al periodo de vacaciones. Para ello, debe existir evidencia de que el trabajador efectivamente gozó de sus vacaciones o, en caso de fraccionamiento, que este haya sido solicitado por el trabajador.

En el caso concreto, la Corte declaró fundado en parte el recurso de casación, reconoció el pago de vacaciones e indemnización vacacional por el periodo correspondiente y ordenó efectuar una nueva liquidación.



En caso tenga alguna consulta,
puede contactar con: Carlos Margary
cmargary@srpmlegal.pe

 **SALAS RIZO PATRON
& MARGARY ABOGADOS**